

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, PERSEPSI
TERHADAP KEPEMIMPINAN, DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KETERLIBATAN KERJA
ANGGOTA POLSEK JAJARAN PADA POLRES SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II
pada jurusan Magister Psikologi Sekolah Pascasarjana Universitas
Muhammadiyah Surakarta**

Oleh

**YOKI PERMANA
S 300 1 600 15**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, PERSEPSI TERHADAP
KEPEMIMPINAN, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA ANGGOTA POLSEK JAJARAN
PADA POLRES SUKOHARJO**

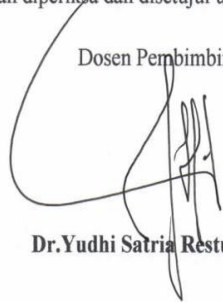
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

YOKI PERMANA
S 300 1 600 15

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Yudhi Satria Restu, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, PERSEPSI TERHADAP
KEPEMIMPINAN, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA ANGGOTA POLSEK JAJARAN
PADA POLRES SUKOHARJO**

Oleh:

YOKI PERMANA
S 300 1 600 15

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Program Studi Magister
Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 31 Oktober 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Dr. Yudhi Satria Restu, M.Si.

(Pembimbing)

2. Dr. Wiwien Dinar Pratisti, M.Si.

(Penguji I)

3. Dr. Eny Purwandari, M.Si

(Penguji II)



Direktur

Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd.

HALAMAN PERNYATAAN

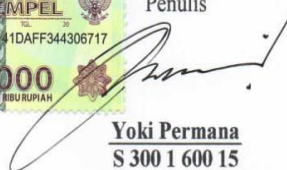
Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis menjadi acuan dalam naskah dan disebutkan ke dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Oktober 2018



Penulis



Yoki Permana
S 300 1 600 15

HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, PERSEPSI TERHADAP KEPEMIMPINAN, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KETERLIBATAN KERJA ANGGOTA POLSEK JAJARAN PADA POLRES SUKOHARJO

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara: (1) persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kepemimpinan, dan kecerdasan emosional dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo, (2) persepsi dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo, (3) persepsi terhadap kepemimpinan dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo, (4) kecerdasan emosional dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. Penelitian dilakukan anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo dengan jumlah sampel 146. Instrumen penelitian menggunakan skala persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan keterlibatan kerja. Analisis data menggunakan regresi. Kesimpulan hasil penelitian: (1) terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kepemimpinan, dan kecerdasan emosional dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo, (2) Kecerdasan emosional memiliki pengaruh paling kuat terhadap keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo dibandingkan persepsi dukungan organisasi dan persepsi terhadap kepemimpinan. Kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 33,1%, persepsi dukungan organisasi berpengaruh sebesar 14,8%, persepsi terhadap kepemimpinan berpengaruh sebesar 6,2%, terhadap keterlibatan kerja anggota polsek jajaran pada Polres Sukoharjo.

Kata kunci : persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan keterlibatan kerja

Abstract

This study aims to examine the relationship between: (1) perceptions of organizational support, perceptions of leadership, and emotional intelligence with the involvement of members of the ranks of police officers at Sukoharjo police station, (2) perceptions of organizational support with the involvement of members of the ranks of police officers at Sukoharjo district police, (3) perceptions of leadership with the involvement of members of the ranks of Police Officers at the Sukoharjo District Police Station; (4) emotional intelligence with the involvement of members of the ranks of Police Officers at Sukoharjo District Police Station. The study was conducted by members of the ranks of the Polsek in Sukoharjo District Police with a sample of 146. Research instruments used perceptions of organizational support, perceptions of leadership, emotional intelligence, and work involvement. Data analysis uses regression. Conclusion of the research results: (1) there is a significant relationship between perceptions of

organizational support, perceptions of leadership, and emotional intelligence with the involvement of members of the ranks of police officers at Sukoharjo police station (2) Emotional intelligence has the strongest influence on the work involvement of the ranks of the police officers at the Sukoharjo police station compared to perceptions of organizational support and perceptions of leadership. Emotional intelligence has an effect of 33.1%, perceptions of organizational support have an effect of 14.8%, perceptions of leadership have an effect of 6.2%, on the work involvement of police officers in the Sukoharjo police station.

Keywords : *perception of organizational support, perception of leadership, emotional intelligence, and work involvement*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Polri merupakan aset terpenting Polri dalam menjalankan reformasi birokrasi maupun dalam mewujudkan tujuan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Daya saing bangsa hanya dapat dibangun dengan baik, jika ditopang oleh SDM yang berkualitas dan unggul. Untuk itu, Polri harus mempersiapkan diri menjadi institusi yang memiliki kompetensi andal dengan indikator profesional, bermoral, dan modern. Reformasi yang dijalankan oleh Polri adalah suatu proses yang berkesinambungan dalam membangun dan memperkuat identitas; mewujudkan visi dan misi secara nyata; meningkatkan efisiensi dan efektivitas struktur organisasi; membangun kapabilitas, mengembangkan instrumen dan fasilitas pelayanan serta memperbaiki budaya dan etika profesi secara konsisten. Semua proses tersebut bertujuan untuk mewujudkan pelayanan kamtibmas prima bagi masyarakat.

Hal ini sejalan dengan program Promoter Kapolri Jenderal Polisi Prof. HM. Tito Karnavian, M.A., Ph.D, yaitu mewujudkan pemberdayaan kualitas sumber daya manusia Polri yang profesional, modern dan terpercaya (Promoter), yang menjunjung etika dan HAM. Misi tersebut dapat tercapai apabila anggota Polri, dalam hal ini adalah anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo menunjukkan keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja merupakan suatu hal yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Keterlibatan kerja yang tinggi akan menjadikan rendahnya *turnover*, mengurangi keterlambatan, dan lebih banyak waktu untuk bekerja. Keterlibatan kerja yang tinggi akan menjadikan berkurangnya absensi dan tingkat pengunduran diri yang lebih rendah. Keterlibatan kerjaselama ini dikenal luas sebagai konsep yang dapat memberikan informasi mengenai tingkat keterikatan karyawan terhadap faktor organisasi. Faktor ini mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan. Karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaannya berdampak pada kegagalan pencapaian target kerja organisasi.

Kurang optimalnya keterlibatan kerja saat ini masih relatif banyak ditunjukkan oleh pegawai pada organisasi pemerintahan, termasuk pada Polsek di wilayah hukum Polres Sukoharjo. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pada waktu jam kerja masih sering didapati kondisi ruangan kerja yang kosong karena anggota meninggalkan pekerjaannya untuk melakukan aktivitas yang tidak ada kaitannya dengan tugas yang menjadi tanggungjawab di kantor. Selain itu, pada jam kerja efektif masih terlihat beberapa anggota Polri tidak bersemangat dan kurang fokus dalam bekerja yakni tidak segera mengerjakan tugas atau menunda penyelesaian pekerjaan namun lebih senang mengobrol mengenai sesuatu yang tidak berkaitan dengan tanggungjawab pekerjaan sehingga penyelesaian tugas pokok terabaikan. Fenomena-fenomena ini mengindikasikan masih kurang optimalnya keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo. Berdasarkan data yang dihimpun terkait rekapitulasi ketidakhadiran anggota tahun 2016-2017 pada Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo, diketahui masih terdapat anggota yang mangkir (tidak hadir tanpa keterangan) selama periode tahun tersebut. Persentase tingkat ketidakhadiran (absensi) khususnya kemangkiran anggota mengalami kenaikan dan penurunan selama tahun 2016-2017. Angka yang ditunjukkan cukup berfluktuatif, namun cenderung meningkat terutama pada bulan-bulan tertentu.

Kurangnya keterlibatan kerja pada Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo terlihat dari masih adanya anggota yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal tersebut mencerminkan anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo kurang memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi bagi organisasi dan kurangnya penerimaan terhadap tanggung jawab sebagai bentuk kurangnya keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo. Data tersebut sejalan dengan hasil pengamatan yang dilakukan selama 2 (dua) minggu pada Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo antara bulan Agustus s.d. September 2017, dimana dalam satu hari peneliti melakukan pengamatan selama tiga jam berturut-turut, diketahui bahwa masih terdapat anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo yang meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi.

Kurangnya keterlibatan kerja juga terlihat dari kurangnya motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan studi dokumen pada Polres Sukoharjo, diketahui masih belum optimalnya pengungkapan tindak pidana pada Polres Sukoharjo. Masih terdapat laporan-laporan masyarakat mengenai tindak pidana yang belum tertangani dan bahkan belum terselesaikan. Kurangnya keterlibatan kerja tersebut dapat berdampak pada terhambatnya pencapaian target dari Polres Sukoharjo dalam memelihara situasi Kamtibmas.

Kurangnya keterlibatan kerja juga ditunjukkan melalui studi kotak saran yang terdapat pada tiap polsek dimana dalam kotak saran tersebut masih terdapat beberapa keluhan masyarakat terkait kurangnya kesiapan, kecepatan, dan pelayanan prima sesuai yang diharapkan masyarakat.

Kurangnya keterlibatan kerja juga ditunjukkan anggota Polres dalam mengelola sosial media yang notabene kebanyakan masyarakat telah beralih ke dunia digital sebagai sarana dalam menyampaikan keluhan, kritik dan saran serta laporan-laporan kejadian di wilayah hukum Polres Sukoharjo dimana Polsek sebagai kepanjangan tangan dari Polres kurang mampu mengelola dengan baik serta menindaklanjuti acuan sosial media tersebut.

Mc. Bain (2007) menyatakan bahwa salah satu faktor penggerak dari keterlibatan kerja adalah kepemimpinan. Pada sebuah organisasi, pemimpin merupakan seseorang yang memiliki peran penting terkait dengan masa depan yang akan terjadi pada organisasi tersebut. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan pemimpin untuk menciptakan situasi kerja yang menyenangkan, akan mendorong karyawan untuk lebih menunjukkan keterlibatan kerja. Seperti halnya dengan penelitian yang dilakukan Widjaja dan Josephine (2014) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang parsial dan signifikan serta simultan dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Kahn dan Maslach, et.al. (1992) menyatakan bahwa dari keenam antecedent keterlibatan kerja, persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2012) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan prediktor positif bagi keterlibatan kerja. Penelitian lain yang dilakukan Man dan Hadi (2013) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja memiliki hubungan positif. Konsep persepsi dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi dalam arti bagaimana organisasi memperlakukan individu atau karyawan. Perlakuan organisasi terhadap karyawan dipandang sebagai stimulus yang diorganisir dan ditafsirkan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini dapat menumbuhkan tingkat kepercayaan karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi karyawan dan perhatian organisasi terhadap kehidupan karyawan (Eisenberger, et.al. 2001). Persepsi dukungan organisasi yang positif dapat menunjang terciptanya keterlibatan kerja pada anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap keterlibatan kerja adalah kecerdasan emosional. Robbins dan Judge (2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peranan penting dalam kinerja pekerjaan. Kecerdasan emosional diperlukan agar seseorang mampu menghadapi suatu masalah yang dapat menimbulkan tekanan, dengan mengendalikan emosi. Kecerdasan emosional akan membuat perbedaan dalam memberikan tanggapan terhadap konflik, ketidakpastian serta stres. Kecerdasan emosional diperlukan untuk mengatasi masalah kehidupan dan merupakan dasar penting untuk menjadi manusia yang penuh tanggung jawab, penuh perhatian, penuh cinta kasih, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk menerima kelebihan dan kekurangan, mampu mengekspresikan perasaan dengan tepat, mampu memahami diri sendiri, serta mampu mengelola emosi dalam menghadapi permasalahan sehari-hari. Kecerdasan emosional yang dimiliki anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo akan dapat menumbuhkan keterlibatan kerja pada anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo Jaya karena adanya perasaan bertanggung jawab dalam pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ravichandran (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan keterlibatan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Thor (2012) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja. Pengaruh yang diberikan kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja dalam penelitian tersebut sebesar 17,3%.

Namun demikian terdapat penelitian yang menunjukkan adanya kesenjangan/gap dalam hasil penelitiannya bila dibandingkan penelitian tersebut di atas sehingga melatarbelakangi dilakukannya penelitian ini. Penelitian yang dilakukan Rohayati (2014) mengenai pengaruh kepemimpinan kredibel terhadap keterlibatan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Indonesia, menunjukkan bahwa

kepemimpinan kredibel yang dibentuk oleh dimensi integritas, otoritas dan kekuasaan, kapabilitas dan visioner berpengaruh secara positif terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murniati (2012) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat, yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh negatif pada dimensi *vigor* dan *dedication* pada variabel keterlibatan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hubungan antara: (1) persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kepemimpinan, dan kecerdasan emosional dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo, (2) persepsi dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo, (3) persepsi terhadap kepemimpinan dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo, (4) kecerdasan emosional dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo.

2. METODE

Penelitian ini ditujukan kepada anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *cluster random sampling*. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan keterlibatan kerja. Pengujian validitas dilakukan dengan CVI (*Content Validity Index*) yang merupakan indeks validasi tes. CVI adalah rata-rata dari CVR semua *item*. Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi dengan program analisis data SPSS.

Hasil pengujian validitas dari Skala Keterlibatan Kerja dengan CVI (*Content Validity Index*) menunjukkan bahwa dari 24 item Skala Keterlibatan Kerja terdapat 21 item yang dinyatakan valid, Skala Persepsi Dukungan Organisasi dari 24 item terdapat 21 item valid, Skala Persepsi terhadap Kepemimpinan

dari 48 item terdapat 36 item yang dinyatakan valid, dan Skala Kecerdasan Emosional dari 20 item Skala Keterlibatan Kerja terdapat 16 item yang dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, menunjukkan skala keterlibatan kerja memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,954, skala persepsi dukungan organisasi sebesar 0,979, skala persepsi terhadap kepemimpinan sebesar 0,978, dan skala kecerdasan emosional sebesar 0,946, sehingga dapat dinyatakan keempat skala tersebut reliabel.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 01 s.d. 31 Maret 2018. Terdapat 146 skala yang disebar kepada responden dan jumlah skala yang memenuhi syarat untuk diukur serta dianalisis sebanyak 146.

Subjek pada penelitian ini adalah 146 anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo terdiri dari 136 orang (93,15%) laki-laki dan 10 orang (7,35%) perempuan. 33 orang (22,60%) berasal dari Polsek Mojolaban, 31 orang (21,23%) berasal dari Polsek Polokarto, 28 orang (12,34%) berasal dari Polsek Bendosari, 31 orang (21,23%) berasal dari Polsek Nguter, dan 33 orang (22,60%) berasal dari Polsek Sukoharjo Kota.

Hasil uji hipotesis mayor diperoleh $R = 0,669$, F sebesar 38,255 dengan $(p) = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kepemimpinan, dan kecerdasan emosional dengan variabel tergantung keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo. Pernyataan tersebut sesuai dengan hipotesis mayor bahwa “terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kepemimpinan, dan kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang diutarakan oleh Mc. Bain (2007) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah faktor organisasi

dan kepemimpinan. Dijelaskan lebih lanjut oleh Mwangi (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Hasil analisis parsial antara persepsi dukungan organisasi (X1) dengan keterlibatan kerja (Y), r_{X1Y} sebesar = 0,294 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja anggota polsek jajaran pada Polres Sukoharjo dengan mengendalikan persepsi terhadap kepemimpinan dan kecerdasan emosional. Semakin positif persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi keterlibatan kerja anggota polsek jajaran pada Polres Sukoharjo. Sementara semakin negatif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki maka semakin rendah keterlibatan kerja anggota polsek jajaran pada Polres Sukoharjo. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan hipotesis bahwa “terdapat hubungan positif persepsi dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmadi, Tavakoli & Heidary (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja. Begitu juga halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alvi, Abbasi & Haider (2014) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) merupakan prediktor yang kuat terhadap keterlibatan kerja. Penelitian yang dilakukan Mujiasih (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada karyawan ($r = 0,631; p < 0,001$). Semakin positif *perceived organizational support*, semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki karyawan, dan sebaliknya. Dukungan organisasi adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya Rhoades (2001). Persepsi bahwa anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo dihargai oleh organisasi menguatkan keyakinan anggota Polsek

Jajaran pada Polres Sukoharjo bahwa organisasi akan memenuhi kewajibannya untuk mengenali sikap dan perilaku anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo, memberi *rewards* yang diinginkan, sehingga terbentuk keterlibatan kerja dalam diri anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo.

Hasil analisis parsial antara persepsi terhadap kepemimpinan (X2) dengan keterlibatan kerja (Y), r_{X2Y} sebesar = 0,294 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan dengan keterlibatan kerja anggota polsek jajaran pada Polres Sukoharjo dengan mengendalikan persepsi dukungan organisasi dan kecerdasan emosional. Semakin positif persepsi terhadap kepemimpinan maka semakin tinggi keterlibatan kerja anggota polsek jajaran pada Polres Sukoharjo. Sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap kepemimpinan maka semakin rendah keterlibatan kerja anggota polsek jajaran pada Polres Sukoharjo. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan hipotesis bahwa “terdapat positif persepsi terhadap kepemimpinan dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devi dan Narayanamma (2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap keterlibatan kerja bila dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Penelitian Swathi (2015) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Saul, Woocheol & Taesung (2015) yang berjudul “*Leadership and Work Engagement: Proposing Research Agendas Through a Review of Literature*” bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Kepemimpinan yang efektif merupakan persyaratan vital bagi kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi (Wexley dan Yuke, 2007). Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan

dengan tugas dari para anggota kelompok yang memuat tiga implikasi penting, yaitu melibatkan orang lain, mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok, serta kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara (Sutrisno, 2009). Anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo yang mempersepsikan secara positif figur seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, akan semakin dapat meningkatkan keterlibatan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil analisis parsial antara kecerdasan emosional (X3) dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo (Y) r_{X3Y} sebesar = 0,578 dengan $p = 0,005$ ($p < 0,01$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ravichandran (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan keterlibatan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Thor (2012) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk menerima kelebihan dan kekurangan, mampu mengekspresikan perasaan dengan tepat, mampu memahami diri sendiri, serta mampu mengelola emosi dalam menghadapi permasalahan sehari-hari. Kecerdasan emosional yang dimiliki anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo akan dapat menumbuhkan keterlibatan kerja pada anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo Jaya karena adanya perasaan bertanggung jawab dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herawaty (2015) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif yang sangat tinggi terhadap partisipasi guru matematika dalam forum ilmiah. Penelitian Scott-Ladd dan Chan (2004) diperoleh hasil bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Sehingga organisasi akan lebih efektif jika kecerdasan emosional karyawan dijadikan faktor utama dalam melibatkan karyawan untuk berpartisipasi dalam

pengambilan keputusan. Hasil penelitian Kiyani, et.al. (2011) menemukan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan dan positif antara kecerdasan emosi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian lain juga diperoleh bahwa tingginya tingkat kecerdasan emosional karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap partisipasi karyawan tersebut dalam pengambilan keputusan organisasi (Scott-Ladd *and* Chan, 2004). Kecerdasan emosional dapat menjadikan anggota Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo mengatasi berbagai kesulitan yang muncul di tempat kerja, sehingga tetap dapat menunjukkan keterlibatan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa sumbangan efektif dari variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo sebesar 14,8%. Hasil perhitungan sumbangan efektif variabel persepsi terhadap kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo adalah 6,2%. Sumbangan efektif dari variabel kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo adalah 33,1%. Total sumbangan efektif yang diberikan ketiga variabel tersebut adalah 54,1%. Terdapat 45,9% faktor dari variabel lain yang mempengaruhi keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo misalkan faktor tuntutan pekerjaan (*job demand*), meliputi tekanan waktu, rasa tidak aman, *shift* kerja, dan kelebihan beban kerja; faktor sumber daya dalam pekerjaan (*job resource*), meliputi kontrol terhadap pekerjaan, dukungan sosial, iklim perusahaan, umpan balik terhadap kinerja, budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, *brand* organisasi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil kategorisasi keterlibatan kerja diketahui bahwa keterlibatan kerja pada subjek tergolong tinggi, dengan nilai mean empirik = 63,62 dan nilai mean hipotetik = 52,5. Diketahui bahwa dari 146 subjek terdapat 4 subjek (2,74%) memiliki keterlibatan kerja yang rendah, 24 subjek (16,44%) memiliki keterlibatan kerja yang sedang, 90 subjek (61,64%) memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan 28 subjek (19,18%) memiliki keterlibatan kerja yang sangat tinggi..

Diketahui dari 146 subjek terdapat 8 subjek (5,48%) memiliki persepsi dukungan organisasi yang rendah, 28 subjek (19,18%) memiliki persepsi dukungan organisasi yang sedang, 50 subjek (34,25%) memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi dan 60 subjek (41,09%) memiliki persepsi dukungan organisasi yang sangat tinggi. Hasil penghitungan kategorisasi persepsi dukungan organisasi pada subjek tergolong tinggi, dengan nilai mean empirik = 64,21 dan nilai mean hipotetik = 52,5.

Hasil penghitungan kategorisasi persepsi terhadap kepemimpinan pada subjek tergolong tinggi, dengan nilai mean empirik = 114,66 dan nilai mean hipotetik = 90. Diketahui bahwa dari 146 subjek terdapat 4 subjek (2,74%) memiliki persepsi terhadap kepemimpinan yang rendah, 13 subjek (8,90%) memiliki persepsi terhadap kepemimpinan yang sedang, 65 subjek (44,52%) memiliki persepsi terhadap kepemimpinan yang tinggi dan 64 subjek (43,82%) memiliki persepsi terhadap kepemimpinan yang sangat tinggi.

Diketahui bahwa dari 146 subjek terdapat 28 subjek (19,18%) memiliki kecerdasan emosional yang sedang, 75 subjek (51,37%) memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan 43 subjek (29,45%) memiliki kecerdasan emosional yang sangat tinggi. Hasil penghitungan kategorisasi kecerdasan emosional pada subjek tergolong tinggi, dengan nilai mean empirik = 49,77 dan nilai mean hipotetik = 40.

Terdapat beberapa kelemahan pada penelitian ini, yaitu:

- 1) Peneliti dalam pengukuran persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan keterlibatan kerja, tidak menggunakan skala yang sudah baku.
- 2) Kelemahan lain dalam penelitian ini, tidak dapat digeneralisasikan pada kelompok subjek lain. Hasil penelitian ini hanya dapat diterapkan pada anggota Polri khususnya Polsek Jajaran pada Polres Sukoharjo.

4. PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah terdapat adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kepemimpinan, dan

kecerdasan emosional dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. Dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kepemimpinan, dan kecerdasan emosional dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksi keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. Sumbangan efektif ketiga variabel tersebut adalah 54,1%.

Ada hubungan positif persepsi dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. Sumbangan efektif dari variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo sebesar 14,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasi cukup memberikan pengaruh terhadap keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. Semakin positif persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo, dan sebaliknya.

Ada hubungan positif persepsi terhadap kepemimpinan dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. Sumbangan efektif dari variabel ini adalah 6,2%. Hal ini dapat diartikan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan tidak terlalu memberikan pengaruh terhadap keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. Semakin positif persepsi terhadap kepemimpinan maka semakin tinggi keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo, dan sebaliknya.

Ada hubungan positif kecerdasan emosional dengan keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. Sumbangan efektif dari variabel ini adalah 33,1%. Hal ini dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional paling banyak memberikan pengaruh terhadap keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi keterlibatan kerja anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo, dan sebaliknya.,.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S. A. K., Tavakoli, S., dan Heidary, P. P. (2014). Perceived Organizational Support and Employee Engagement. *International Journal of Information Technology and Management Studies*. Vol. 1 Issue 1, February 2014, ISSN.
- Alvi, A. K., Abbasi, A. S., dan Haider, R. (2014). Relationship of Perceived Organizational Support and Employee Engagement. *Sci.Int.(Lahore)*, 26 (2): 951-954.
- Devi, V. R., dan Narayanamma, P. L. (2016). Impact of Leadership Style on Employee Engagement. *Pacific Business Review International*. Volume 1, Issue 1. Dept. of Management Sikkim University.
- Eisenberger, R., dan Robin, H. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 7(3) pp: 500-507.
- Herawaty, D. (2015). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Partisipasi Guru Matematika dalam Forum Ilmiah. Pendidikan Matematika FKIP Universitas Bengkulu.
- Kahn, W.A., dan Maslach et.al. (1992). To be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*. Vol. 45. pp.321-349.
- Kiyani, A., Haroon, M., Liaqat, A. S; Mohammad, A. K, Syed, J. A. B., dan Rabia, A. (2011) “*Emotional intelligence and employee participation in decision-making*”, *African Journal of Business Management* Vol. 5(12), pp. 4775-4781, 18 June 2011. Available online at <http://www.academicjournals.org/AJBM>.
- Man, G. S., dan Hadi, C. (2013). Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* Pada Guru SMA Swasta di Surabaya.
- McBain, R. (2007). The Practice Of Engagement: Research Into Current Employee Engagement Practice. *Journal: Strategic HR Review*, Vol. 6, No. 6.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*). *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.14 No.1 April 2015, 40 – 51.
- Murniati, F. B. (2012). Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement* pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat. *Jurnal Ilmiah*. Vol. 2. No. 01. Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra.

- Ravichandran, K., Arasu, R., dan Kumar, S.A. (2011). The Impact of Emotional Intelligence on Employee Work Engagement Behavior: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*. Vol. 6, No. 11: 157-169. Canadian Center of Science and Education.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2008). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 698–714.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohayati. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kredibel terhadap Employee Engagement dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Universitas Pendidikan Indonesia. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Saul, M. C., Woocheol, K., dan Taesung, K. (2015). Leadership and Employee Engagement: Proposing Research Agendas Through a Review of Literature. *Human Resource Development Review*. Vol. 14(1) 38-63. sagepub.com/journalsPermissions.nav.
- Scott-Ladd, B. and Chan, C.C.A. (2004) Emotional Intelligence and Participation in Decision Making: Strategies for Promoting Organizational Learning and Change.
- Setiawan, I. A. (2012). Hubungan antara *Perceived Organizational Support*, *Job Engagement*, dan *Task Performance* dengan *Organizational Citizen Behavior*. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. Vol. IV. No. 2: 1-14.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Swathi, S. (2015). Impact of Leadership on Employee Engagement. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*. Vol.2, No. 5, May (2013). Online available at www.indianresearchjournals.com.
- Thor, S. (2012). Organizational Excellence: A Study of the Relationship Between Emotional Intelligence and Work Engagement in Process Improvement Experts. *Dissertation*. George Fox University.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 *tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*.

Widjaja, D.C., dan Josephine, C.C. (2014). Analisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* di “*D’ Season Hotel*” Surabaya. *Jurnal Ilmiah*. Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.